

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Zaključna projektna naloga

PROBLEMATIKA ZAPOSLOVANJA
INVALIDOV

Andreja Godec

Koper, 2008

Mentor: asist. mag. Suzana Sedmak

POVZETEK

Ljudje s skoraj neomejenimi možnostmi gibanja se redko zavedamo, s kakšnimi problemi se morajo soočati invalidi, ko se poskušajo vključiti na trg dela. V diplomski nalogi je obravnavana problematika zaposlovanja invalidov. V nalogi so pojasnjeni pojmi v zvezi z invalidnostjo, opredeljene so vrste invalidnosti ter stopnje invalidnosti. Delo obravnavana obstoječo delovno zakonodajo v Sloveniji na tem področju, s poudarkom na novih oblikah zaposlovanja invalidov. V nalogi je predstavljeno delovanje Organizacije združenih narodov, predstavljen je odnos delodajalcev do zaposlovanja invalidov ter kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. V empiričnem delu naloge so podani komentarji in odgovori na vprašanja pridobljenih z intervjujem odgovorne osebe za zaposlovanje invalidov Zavoda RS za zaposlovanje Koper.

Ključne besede: invalidnost, brezposelnost, delovna zakonodaja, odnos delodajalcev, zaposlovanje invalidov.

SUMMARY

People with almost unlimited possibility of movement are rarely aware of problems the handicapped persons have to face when they try to include themselves in the market of work. In this diploma the problem of employment of handicapped persons is researched in details. There are notions included in this work connected with disablement. Different types and levels of disablement are also explained. Present legislation that controls the field of disablement is also included with emphasis on new forms of employment for handicapped persons. Function of the UN is presented in the work along with acts, codes and laws from the government and employers.

In the empiric part of the work, comments and answers from the interview taken with the responsible person from institution of employment of Slovenia (unit Koper), are presented.

Key words: disablement, handicapped person, unemployment, work legislation, employer relations, employment of handicapped persons.

UDK: 349.2-056.26(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
2	Splošno o invalidnosti	3
2.1	Pojem invalidnosti	3
2.2	Vrste invalidnosti	3
2.3	Stopnje invalidnosti	4
3	Slovenska zakonodaja	5
3.1	Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)	5
3.2	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)	6
3.2.1	Programi socialne vključenosti	6
3.2.2	Zaposlovanje invalidov	6
3.2.3	Kvotni sistem zaposlovanja invalidov	8
3.2.4	Spodbude za zaposlovanje invalidov	9
	<i>Druge vrste finančnih spodbud</i>	10
3.2.5	Sklad za spodbujanje zaposlovanja invalidov	11
3.3	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1)	11
3.4	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB)	12
4	Organizacija združenih narodov (OZN)	13
4.1	Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov	13
4.2	Svetovni program delovanja v korist invalidov	15
4.3	Deklaracija o pravicah invalidov	15
4.4	Dunajska deklaracija	16
5	Odnos delodajalcev do zaposlovanja invalidov	17
6	Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu	19
7	Empirični del	23
7.1	Opredelitev problema	23
7.2	Metode za doseganje ciljev	23
7.3	Predpostavke in omejitve	23
7.4	Predstavitev, ugotovitev in komentar podatkov pridobljenih z intervjujem	24
7.4.1	Programi aktivne politike zaposlovanja	24
7.4.2	Prisotnost motivacije s strani invalidov za aktivno iskanje zaposlitve	25
7.4.3	Primerjava ohranitve delovnega mesta med invalidi in neinvalidi	26
7.4.4	Prisotnost diskriminacije invalidnih oseb na delovnem mestu	26
7.4.5	Čakalna doba invalidov na zaposlitev	26
7.4.6	Razlike med brezposelnimi invalidnimi osebami in neinvalidi glede na spol, starost in izobrazbo	27
7.4.7	Primerjava dohodkov invalidnih in neinvalidnih	32

7.4.8	Vpliv izobrazbe na zaposljivost invalidov	32
7.4.9	Stimulacija države pri zaposlovanju invalidov	32
7.4.10	Nihanje števila registriranih invalidnih oseb v letu 2007	33
7.4.11	Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije	33
8	Sklep	35
	Literatura	37
	Priloge	39

PONAZORILA

Graf 7.1	Število registriranih brezposelnih oseb po spolu	27
Graf 7.2	Število registriranih brezposelnih invalidnih oseb po spolu	28
Graf 7.3	Brezposelne osebe po starosti v letih.....	29
Graf 7.4	Brezposelne invalidne osebe po starosti v letih.....	30
Graf 7.5	Brezposelne osebe po stopnji izobrazbe.....	31
Graf 7.6	Brezposelne invalidne osebe po stopnji izobrazbe	31

KRAJŠAVE

OZN	Organizacija Združenih narodov
RS	Republika Slovenija
ZDA	Združene države Amerike
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZPIZ	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
ZUOPP	Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami
ZUZIO	Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidov
ZVojI	Zakon o vojnih invalidih
ZZRZI	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
ZZZPB	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti
Ur. l. RS	Uradni list Republike Slovenije
d. d.	delniška družba
d. o. o.	družba z omejeno odgovornostjo
s. p.	samostojni podjetnik posameznik
itd.	in tako dalje

1 UVOD

Zaposlovanje invalidov v Sloveniji je že dalj časa pereč problem, saj je položaj invalidov na trgu dela manj ugoden. Človek je v socializacijskem procesu vzgojen za delo in ustvarjanje zato je za njegov optimalen razvoj pomembno, da bo imel možnost ti dve področji skladno razvijati in uresničevati. Da bi družba postala prijazna tudi do invalidnih oseb, moramo ustvariti pogoje, ko bodo lahko sami, dovolj usposobljeni in pripravljeni, aktivno prevzemali večino svojih življenjskih vlog. Temu pa bistveno pripomore ohranjanje zaposlovanja invalidov in razvijanje možnosti za njihovo zaposlitev (Fatur Videtič 2003, 57-62).

Tudi Uršič in Krajnc poudarjata:

»Vključevanje invalidov v trg dela oziroma njihovo zaposlovanje je tema, ki je v zadnjih letih, tako v Evropi kot tudi v Sloveniji, deležna zelo velike pozornosti. Prav gotovo tako velikega zanimanja ni le zato, ker je svet dela in zaposlitve pomemben za uresničevanje človekovih pravic invalidov (pravice do enakih možnosti in enake obravnave), temveč tudi zaradi ekonomskih, socialnih, političnih in drugih razlogov« (Uršič, Miran Krajnc 2003, 5).

Položaj invalidov na trgu dela se je v zadnjih treh letih pomembno izboljšal. K temu je pripomogla država z novimi ukrepi za spodbujanje zaposlovanja invalidov. V zadnjih dveh letih se je zaposlilo kar enkrat več invalidov kot v letih pred uvedbo zakona. Od leta 2006 lahko invalidi uveljavljajo pravico do rehabilitacije pri koncesionarjih, ki pokrivajo celotno Slovenijo, težko zaposljivim invalidom pa zagotavljajo zaposlitev invalidska podjetja. Čeprav se je položaj invalidov v zadnjih letih izboljšal, invalidi še vedno ostajajo dalj časa brezposelni kot neinvalidi, imajo nižjo izobrazbo, nižje dohodke itd. Zato ostaja področje zaposlovanja invalidov eno ključnih področij, katerim bo morala država posvečati veliko pozornosti (Uršič 2008).

Svetovna zdravstvena organizacija ocenjuje, da je na svetu kar 10 % invalidnih oseb, med temi pa je več kot 60 % oseb starosti od 15 do 64 let. Stanje v deželah v razvoju je bistveno slabše, saj v teh deželah živi kar 80 % invalidnih oseb (Statistični urad RS 2007).

V preteklosti so na življenjske razmere invalidov vplivale posebne okoliščine, nevednost, zanemarjanje in strah, ki so pogosto povzročile, da so invalide v družbi izolirali in ovirali njihov razvoj. Tako vzroki kot posledice invalidnosti po svetu niso enaki, saj po svetu vladajo različne družbeno-ekonomske razmere, države pa sprejemajo različne ukrepe za izboljšanje življenjskih razmer svojih državljanov. V Sloveniji so človekove pravice ustavnopravna kategorija (Statistični urad RS 2007a).

V 14. členu Ustave RS je določeno, da so: »Vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero,

politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino» (14. člen Ustave RS).

Slovenska zakonodaja sicer zagotavlja socialne pravice invalidom, vendar invalidom možnost vključevanje v družbeno okolje še ni zagotovljena. Analize stanja na področju zaposlovanja kažejo, da je položaj invalidov na trgu dela manj ugoden, da se invalidi v manjši meri vključujejo na trg dela, da je stopnja brezposelnosti višja od splošne stopnje brezposelnosti in trajanje brezposelnosti daljše kot pri neinvalidnem prebivalstvu. Invalide izrivajo s trga dela predsodki delodajalcev in diskriminacija na osnovi invalidnosti, zato je potrebno tej družbeni skupini namenjati posebne ukrepe za dvig njihove zaposljivosti, za preseganje diskriminacije ter njihovo socialno vključenost. V ta namen je leta 2006 stekla priprava Nacionalnega akcijskega programa za invalide (2007-2013), katerega načela in obveznost so omogočanje invalidom svobodno izbiro, samostojnost, aktivno sodelovanje v družbi na vseh nivojih, omogočanje enakopravnosti ter zagotavljanje enakih možnosti na vseh področjih. Prvi pravno zavezujoč dokument na področju varstva invalidov je bil sprejetje Konvencije o pravicah invalidov leta 2006, v katerem so zapisana načela enakih možnosti obravnave ter preprečevanje diskriminacije. Konvencija ima zgodovinski pomen, saj je bila v novem tisočletju sprejeta kot prva s področja človekovih pravic. Čas bo pokazal, ali bo Konvencija dosegla svoje namene (Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve 2006).

2 SPLOŠNO O INVALIDNOSTI

Invalidnost je lahko opredeljena na različne načine, odvisno, za kaj se definicija uporablja. Definicije so zelo pomembne za opredeljevanje problematike, vendar v osnovi niso rezultat strokovnih, ampak pogosteje političnih odločitev v posameznih situacijah. Invalidnost je posledica sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem oziroma medicinsko rehabilitacijo (Uršič 1995, 12 – 13).

2.1 Pojem invalidnosti

Leta 1975 je bila v deklaraciji Združenih narodov o pravicah invalidov uporabljena naslednja definicija: »Izraz invalid pomeni vsako osebo, ki zaradi prirojene ali pridobljene pomanjkljivosti v svojih telesnih ali duševnih sposobnostih ni sposobna sama, delno ali v celoti, zadovoljevati potreb in normalnega individualnega in/ali družinskega življenja« (OZN Deklaracija o pravicah invalidov 1975).

2.2 Vrste invalidnosti

Poznamo štiri vrste invalidnosti. To so:

- delovni invalidi (zavarovanci, ki so pridobili katero od pravic iz invalidskega zavarovanja) (60. člen ZPIZ-1);
- kategorizirana mladina (sem uvrščamo otroke, mladostnike in mlajše polnoletne osebe, ki zaradi motenj v telesnem in duševnem razvoju potrebujejo posebne oblike vzgoje, izobraževanja in usposabljanja) (2. člen ZUOPP);
- invalidne osebe (sem uvrščamo invalide z zmanjšano delovno sposobnostjo) (1. člen ZUZIO);
- vojni invalidi (sem uvrščamo osebe, ki so v vojnih okoliščinah brez svoje krivde dobile najmanj 20-odstotno okvaro zdravja zaradi poškodbe ali bolezni oziroma poslabšanja bolezni, ki so jo imele že prej) (1. člen ZVojI).

2.3 Stopnje invalidnosti

Po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju se invalidnost razvršča v naslednje kategorije:

- I. kategorija: če zavarovanec ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali, če je pri njem podana poklicna invalidnost, nima pa več preostale delovne zmožnosti;
- II. kategorija: če je zavarovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za 50 % ali več;
- III. kategorija: če zavarovanec z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja določeno delo vsaj s polovico polnega delovnega časa oziroma, če je varovančeva delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za vsaj 50 % ali, če zavarovanec še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen (60. člen ZPIZ-1).

3 SLOVENSKA ZAKONODAJA

Pri prikazu pravic na področju vzgoje in izobraževanja je poudarjeno izhodišče, da mora po ustavi država vsem državljanom ustvariti možnosti za pridobitev ustrezne izobrazbe. Načelo nediskriminacije pri izobraževanju zahteva, da država tudi otrokom s posebnimi potrebami zagotavlja prilagojeno vzgojo in izobraževanje kot javno službo vsaj toliko časa kot otrokom brez posebnih potreb in to ne glede na to, ali se otroci s posebnimi potrebami izobražujejo v okviru rednega šolstva ali v šoli s prilagojenim poukom. Pri tem mora tudi učencem s posebnimi potrebami ustvariti možnosti, da si pridobijo izobrazbo, ki jim omogoča dejavno vključitev v družbo. Šele tako lahko postanejo enakopraven subjekt družbe, zato država v šoli ni dolžna zgolj posredovati življenjsko uporabljivih znanj, temveč mora v skladu z ustavo iz javnih sredstev zagotoviti tudi ustrezno ponudbo prilagojenega usposabljanja za dejaven prehod v odraslo življenje (Vodnik po pravicah invalidov 2007, 5).

3.1 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)

Zakon o delovnih razmerjih, ki je bil sprejet leta 2002, ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Določba 6. člena tega zakona vsebuje določilo o prepovedi posredne in neposredne diskriminacije, ki se nanaša na iskalca zaposlitve, na delavca v času trajanja delovnega razmerja in na delavca v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Zakon o delovnih razmerjih v 199. in 200. členu ureja tudi varstvo invalidov (6. člen ZDR). Določba 199. člena ureja varstvo delovnih invalidov s strani delodajalca, ki mora zagotavljati varstvo delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida, pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov ter predpisi o invalidskem in pokojninskem zavarovanju (199. člen ZDR). V 200. členu zakona o delovnih razmerjih so opredeljene pravice delovnih invalidov. V tem členu je navedeno, da mora delodajalec delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, zagotoviti opravljanje drugega dela, ustreznega njegovi preostali delovni zmožnosti, zagotoviti mu mora opravljanje dela s skrajšanim delovnim časom glede na preostala delovno zmožnost, poklicno rehabilitacijo in nadomestilo plače v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (200. člen ZDR).

3.2 Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)

Zaposlitvena rehabilitacija so storitve, ki se izvajajo s ciljem, da se invalid usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero (4. člen ZZRZI). Merila za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije so:

- vpliv posledic telesne ali duševne okvare ali bolezni na posameznika;
- potrebe po storitvah zaposlitvene rehabilitacije kot delu celostne rehabilitacije pri posamezniku;
- možnost zaposljivosti s prilagoditvijo ali uporabo sodobnih tehnologij;
- ocena socialnega in delovnega okolja (socialne vloge posameznika) in
- druga merila, ki se oblikujejo po pravilih stroke (14. člen ZZRZI).

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji podrobneje opredeljuje področja zaposlovanja invalidov. S tem zakonom se ureja pravica do zaposlitvene rehabilitacije in nekatera vprašanja zaposlovanja invalidov ter določajo druge oblike, ukrepe in spodbude za njihovo zaposlovanje ter način njihovega financiranja. Prav tako določa tudi vrste nadzora ter organe in institucije, pristojne za izvajanje tega zakona (1. člen ZZRZI). Namen zakona je povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti (2. člen ZZRZI).

3.2.1 Programi socialne vključenosti

So socialni programi, namenjeni podpori in ohranjanju invalidovih delovnih sposobnosti. V programe se vključujejo invalidi, ki zaradi invalidnosti po ugotovitvah Zavoda niso zaposljivi (35. člen ZZRZI). To so invalidi, ki kljub zaposlitveni rehabilitaciji, prilagoditvam delovnega mesta in delovnega okolja ne morejo dosegati delovnih rezultatov v višini vsaj ene tretjine zaposlenega na običajnem delovnem mestu (33. člen ZZRZI).

3.2.2 Zaposlovanje invalidov

Invalidne osebe se zaposlujejo v običajnem delovnem okolju, v zaščitni in podporni zaposlitvi ter v invalidskih podjetjih (36. člen ZZRZI).

Zaščitna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu in v delovnem okolju, prilagojenem delovnim sposobnostim in potrebam invalida, ki ni zaposljiv na običajnem delovnem mestu. Zaščitna delovna mesta zagotavljajo zaposlitveni centri. Sem lahko uvrščamo tudi opravljanje dela invalida na domu (41. člen ZZRZI). Invalid sklene z delodajalcem pogodbo o zaposlitvi na zaščitenem delovnem mestu. V pogodbi so poleg

obveznih sestavin v skladu s predpisi o delovnih razmerjih opredelijo tudi način in obseg izvajanja strokovne pomoči in spremljanja invalida na delovnem mestu oziroma druge storitve glede na ugotovljene potrebe invalida. Na podlagi tako sklenjene pogodbe ima invalid pravico do subvencije plače v skladu s tem zakonom (42. člen ZZRZI).

Podporna zaposlitev je zaposlitev invalida na delovnem mestu v običajnem delovnem okolju s strokovno in tehnično podporo invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju. Invalidu se lahko pri uvajanju v delo, na delovnem mestu in pri vključevanju v delovno okolje zagotavlja strokovna podpora z informiranjem, svetovanjem in usposabljanjem, osebno asistenco, spremljanjem pri delu, razvojem osebnih metod dela in ocenjevanjem njegove delovne uspešnosti ter tehnična podpora s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo. Delodajalcu in delovnemu okolju pa se zagotavlja strokovna podpora z informiranjem in svetovanjem (48. člen ZZRZI). Invalidi, ki se zaposlujejo v podporni zaposlitvi morajo izpolnjevati naslednje pogoje, ki jih določa Zavod RS za zaposlovanje:

- invalid mora biti usposobljen za opravljanje dela na konkretnem delovnem mestu;
- uspešnost dela mora temeljiti na motiviranosti in osebnostnih lastnostih invalida;
- izdelan mora biti individualiziran načrt podpore invalidu in delodajalcu;
- delodajalec mora biti pripravljen za sodelovanje, delovno okolje ter delovno mest pa prilagodljiva glede na potrebe invalida (49. člen ZZRZI).

Na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi z delodajalcem ima invalid lahko pravico do subvencije plače, če dosega nižje delovne rezultate, ugotovljene na podlagi ocene doseganja rezultatov. Merila in postopek za določitev višine subvencije plače za invalide predpiše minister, pristojen za invalidsko varstvo (50. člen ZZRZI).

Kot invalidsko podjetje lahko posluje gospodarska družba, ki je organizirana in deluje kot kapitalska družba v skladu z določbami zakona, ki ureja gospodarske družbe, če posamezna vprašanja njenega pravnega statusa, upravljanja in poslovanja s tem zakonom niso urejena drugače (52. člen ZZRZI). Gospodarska družba (d. o. o., d. d.,

k. d. d.) lahko posluje kot invalidsko podjetje, če med celim poslovnim letom zaposluje in usposablja najmanj 40 % invalidov od vseh zaposlenih v družbi. Kapitalska družba pa ta pogoj izpolnjuje, če ima izdelan poslovni načrt, če zaposluje in usposablja invalide, ki se zaradi invalidnosti ne morejo zaposliti ali zadržati zaposlitve pri delodajalcih v običajnem delovnem okolju, ker jim ne morejo zagotoviti ustreznih delovnih mest ter če zaposluje in usposablja več kot tri invalide, sicer pa na vsakih 20 zaposlenih invalidov enega strokovnega delavca (53. člen ZZRZI).

Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve je 1. 1. 2007 vzpostavilo Register invalidskih podjetij v RS, v katerem je navedenih 168 invalidskih podjetij, ki so zaposlovala 6.548 invalidnih oseb (Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve 2007).

3.2.3 Kvotni sistem zaposlovanja invalidov

Kvotni sistem je način obveznega zaposlovanja invalidov, ki ga predpiše država. Njegov namen je pospeševanje zaposlovanja v običajnem delovnem okolju. V bistvu gre za upravni ukrep, s katerim se delodajalcem naloži, da morajo določen delež od vseh delovnih mest v podjetju nameniti invalidom. Za neizpolnjevanje zaposlitvene kvote uveljavljajo države različne obveznosti – sankcije, med katere spadajo različne administrativne prepovedi in različne oblike plačil. Tistim, ki pa obveznosti izpolnjujejo nad predpisanimi kvotami, namenijo ustrezno stimulacijo – subvencijo (Presen 2004, 111).

Delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev, so dolžni zaposlovati invalide v okviru določene kvote (delež celotnega števila zaposlenih delavcev). Kvota je glede na dejavnost delodajalca lahko različna, vendar ne more biti nižja od 2 % in ne višja od 6 % od skupnega števila zaposlenih delavcev (62. člen ZZRZI). V primeru neizpolnjevanja kvot je delodajalec dolžan mesečno plačati prispevek v Sklad za spodbujanje zaposlovanja invalidov. Višina prispevka znaša 70 % minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga bil dolžan zaposliti za izpolnitev predpisane kvote (65. člen ZZRZI). Delodajalec pa se lahko odloči, da bo namesto prvih dveh možnosti izbral nadomestno izpolnitev kvote, kar pomeni, da bo sklenil pogodbo o poslovnem sodelovanju z zaposlitvenim centrom oziroma invalidskim podjetjem (64. člen ZZRZI). Za primere, ko bodo delodajalci zaposlovali več invalidov kot je določeno s kvotami, so predvidene posebne spodbude. Ta delodajalec bo oproščen plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje za tiste invalide, ki jih bo zaposloval nad kvoto in njihova invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu. O tej pravici bo odločal sklad. Ravno tako bo tak delodajalec upravičen do nagrade za preseganje kvote in sicer šest mesecev v višini 20 % minimalne plače za vsakega zaposlenega invalida nad predpisano kvoto (74. člen ZZRZI).

Na seji 29. 3. 2007 je Vlada Republike Slovenije sprejela novo Uredbo o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov. Po enem letu izvajanja kvotnega sistema je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve analiziralo podatke o skupnem številu vseh zaposlenih in številu zaposlenih invalidov po dejavnostih skladno z Uredbo o uvedbi in uporabi Standardne klasifikacije dejavnosti. Na podlagi novih podatkov in sprememb Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov iz novembra 2006 je ministrstvo pripravilo predlog nove uredbe o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov. V nekaterih dejavnostih je kvota zdaj nižja, v nekaterih višja. Pri predlogu nove višine

kvot po dejavnostih je upoštevalo odstotek že zaposlenih invalidov pri delodajalcih. Nova uredba zvišuje tudi nagrado delodajalcem za preseganje kvote s sedanjih 20 na 25 % minimalne plače na mesec za vsakega zaposlenega invalida nad predpisano kvoto (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007a).

Pomanjkljivosti izvajanja kvotnega sistema se kažejo v praksi, saj številni delodajalci nepravilno prijavljajo invalida v zdravstveno in pokojninsko zavarovanje, kar je osnova za mesečni obračun kvote, mnogi delodajalci se še ne poslužujejo alternativnih možnosti za izpolnjevanje kvote, veliko podjetij tega sistema še vedno ne zaznava kot primera dobre prakse, saj je v nekaterih dejavnostih kot sta gradbeništvo in prevoznništvo določitev kvote neprimerna. Invalidom prijavljenim na Zavodu RS za zaposlovanje z nižjo stopnjo izobrazbe je delovno mesto težje zagotoviti, saj lahko zasedajo le najpreprostejša delovna mesta. Finančne spodbude, ki jih dobiva delavec, so zelo nestimulativne (z zakonom določena minimalna plača), zaradi daljše izključenosti z aktivnega trga dela je optimalna vključenost invalida na delovno mesto težja. Delodajalci pričakujejo optimalno vključenost invalida na delovno mesto. Najvidnejše posledice tega so zatekanje v bolniško odsotnost, neizpolnjevanje pričakovanih delovnih norm, strah pred neuspehom itd. (Pintarič 2008).

3.2.4 Spodbude za zaposlovanje invalidov

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov v 67. členu opredeljuje vrste finančnih spodbud. Za enakopravnejše vključevanje invalidov v zaposlitev se lahko priznajo naslednje finančne spodbude:

Subvencije plač invalidom

Subvencija plače je pravica invalida, zaposlenega na zaščitenem delovnem mestu, lahko pa tudi v podporni zaposlitvi in v invalidskem podjetju, ki jo uveljavlja invalid pri Skladu zaradi doseganja nižjih delovnih rezultatov, ki so posledica njegove invalidnosti. O pravici do subvencije plače zaposlenemu invalidu odloča Sklad, pritožbe pa rešuje ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo (68. člen ZZRZI).

Osnova za izračun subvencije plače invalida na zaščitenih delovnih mestih, v podporni zaposlitvi in pri zaposlitvi v invalidskih podjetjih je minimalna plača. Višina subvencije plače invalida je odvisna od stopnje invalidnosti. Merila in postopek za določitev višine subvencije plače za invalidne predpiše minister, pristojen za invalidsko varnost (69. člen ZZRZI).

Invalidi so upravičeni do naslednjih odstotkov subvencije plače:

- v zaščitni zaposlitvi od 30 do 70 %;
- v podporni zaposlitvi od 5 do 30 % in

- v invalidskem podjetju od 5 do 30 % (70. člen ZZRZI).

Subvencija plače invalida je sestavni del plačila za delo po pogodbi o zaposlitvi. Delodajalec mora pri plači invalida, zaposlenega v podporni zaposlitvi ali v invalidskem podjetju, ki ima pravico do subvencije plače, upoštevati, da plača, ki jo invalidu izplača za opravljeno delo, in subvencija plače, izplačana po tem zakonu, skupaj predstavljata plačo delovnega mesta, za katerega ima invalid sklenjeno pogodbo o zaposlitvi oziroma najmanj minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo (71. člen ZZRZI).

Druge vrste finančnih spodbud

Na podlagi izdelanega načrta prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo lahko delodajalec, ki namerava zaposliti brezposelnega invalida, v primeru, da ni drugega zavezanca za plačilo, zaprosi za plačilo stroškov prilagoditve konkretnega delovnega mesta in sredstev za delo. Plačilo stroškov prilagoditve konkretnega delovnega mesta in sredstev za delo lahko znaša največ 70 % dejanskih stroškov. Delodajalec vlogo za plačilo stroškov prilagoditve vloži na Sklad. Vlogi mora priložiti načrt prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo ter izjavo o nameravani zaposlitvi invalida za nedoločen čas oziroma za določen čas najmanj 24 mesecev (72. člen ZZRZI).

Na podlagi izdelanega individualiziranega načrta podpore invalidu in delodajalcu ima delodajalec pravico do plačila stroškov podpornih storitev v obsegu 30 ur mesečno, če invalid nima več pravice do zaposlitvene rehabilitacije po tem zakonu, če ima z njim sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma za določen čas najmanj 24 mesecev in če gre za zaposlenega invalida nad predpisana kvoto po tem zakonu (73. člen ZZRZI). Delodajalci so za invalide, ki jih zaposlujejo nad predpisano kvoto in katerih invalidnost ni posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri istem delodajalcu, na podlagi odločbe Sklada oproščeni plačila prispevkov za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Ta določba velja tudi za delodajalce, ki zaposlujejo manj kot 20 delavcev in za samozaposlene invalide (74. člen ZZRZI). Vlada Republike Slovenije določi višino in čas prejemanja nagrade delodajalcu, ki zaposluje več invalidov, kot je določeno s kvoto in delodajalcu, ki zaposluje manj kot 20 delavcev in ima zaposlene invalide, pod pogojem, da njihova invalidnost ni nastala kot posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni pri tem delodajalcu. Sklad na vlogo delodajalca izda odločbo o višini denarne nagrade. Zoper te odločbe ni pritožbe (75. člen ZZRZI). Sklad vsako leto razpiše javni natečaj za podelitev letnih nagrad delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov. Javni natečaj, v katerem so opredeljena merila za izbor, pripravi odbor, ki ga imenuje minister, pristojen za invalidsko varstvo (76. člen ZZRZI).

3.2.5 Sklad za spodbujanje zaposlovanja invalidov

Skład, katerega ustanoviteljica je Republika Slovenija, soustanoviteljica pa sta Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije ter Zavod RS za zaposlovanje, je bil ustanovljen z namenom spodbujanja razvoja zaposlovanja invalidov (77. člen ZZRZI). Skład odloča o pravicah in obveznostih invalidov in delodajalcev, predvsem pri subvencioniranju plač invalidov, stroških prilagoditve delovnega mesta, storitvah v podpornem zaposlovanju in drugih finančnih spodbudah v skladu z Zakonom (78. člen ZZRZI). Skład zagotavlja vrsto finančnih spodbud, in sicer:

- subvencije plač invalidom;
- plačilo stroškov prilagoditve delovnega mesta in sredstev za delo invalida;
- plačilo stroškov storitev v podpornem zaposlovanju;
- oprostitvev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zaposlenih invalidov;
- nagrade za preseganje kvote;
- letne nagrade delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov;
- druge spodbude na področju zaposlovanja invalidov in ohranjanje delovnih mest za invalide in druge razvojne spodbude (80. člen ZZRZI).

Skład pridobiva namenska denarna sredstva iz:

- plačil delodajalcev zaradi neizpolnjevanja predpisane kvote;
- sredstev Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, namenjenih pospeševanju zaposlovanja nezaposlenih delovnih invalidov;
- namenskih prihodkov proračuna RS iz naslova plačanih glob za storjene prekrške in odvzeto premoženjsko korist po tem zakonu;
- donacij in
- drugih virov (79. člen ZZRZI).

3.3 Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1)

S tem zakonom se ureja sistem obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja na podlagi obveznega zavarovanja. V tem zakonu je urejeno tudi dodatno pokojninsko in invalidsko zavarovanje oseb, ki so vključene v obvezno zavarovanje. Ta zakon obsega:

- obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje na podlagi medgeneracijske solidarnosti (obvezno zavarovanje);

- - obvezna in prostovoljna dodatna pokojninska in invalidska zavarovanja;
- - pokojninsko in invalidsko zavarovanje na podlagi osebnih pokojninskih varčevalnih računov (1. člen ZPIZ).

Z obveznim zavarovanjem se zavarovancem na podlagi dela, prispevkov ter po načelih vzajemnosti in solidarnosti, zagotavljajo pravice za primer starosti, invalidnosti, smrti, telesne okvare ter potrebe po stalni pomoči in postrežbi. Obvezno zavarovanje temelji na odgovornosti države in delodajalcev za njegovo delovanje in na osebni odgovornosti zavarovancev. V obvezno zavarovanje se lahko v primerih, določenih s tem zakonom, prostovoljno vključijo tudi osebe, ki ne izpolnjujejo pogojev za obvezno zavarovanje (3. člen ZPIZ).

3.4 Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB)

S tem zakonom se urejajo zaposlovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, upravljanje sistema ter način izvajanja strokovnih nalog na tem področju. Zaposlovanje obsega posredovanje zaposlitev, posredovanje dela, ukrepe za pospeševanje zaposlovanja in odpiranje novih ter ohranjevanje produktivnih delovnih mest ter vse tiste dejavnosti, ki zagotavljajo pogoje za produktivno in spodbudno izbrano zaposlitev, poklicni in strokovni razvoj ter uporabo delovnih sposobnosti posameznikov. Z zavarovanjem za primer brezposelnosti se zavarovancem zagotavljajo pravice za čas, ko so brez svoje krivde ali proti svoji volji brez zaposlitve, in pravice v primeru, ko postane njihovo delo nepotrebno (1. člen ZZZPB). Za primer brezposelnosti se lahko zavarujemo prostovoljno oziroma smo obvezno zavarovani, če smo v delovnem razmerju (15. člen ZZZPB).

4 ORGANIZACIJA ZDRUŽENIH NARODOV (OZN)

Slovenija je postala njena članica leta 1992. Cilji OZN so ohranjanje mednarodne miru in varnosti, razvijanje prijateljskih odnosov med narodi, sodelovanje in razreševanje mednarodnih problemov, promocija in spoštovanje človekovih pravic ter harmonizacija aktivnosti med državami članicami (Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve 2008).

4.1 Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov

Ta pravila so bila sprejeta s strani Generalne skupščine združenih narodov na 48. Seji, dne 20. decembra 1993 (resolucija 48/96). Namen standardnih pravil za izenačevanje možnosti invalidov je, da se invalidnim osebam zagotovi, da lahko kot člani družbe uveljavljajo enake pravice in izpolnjujejo enake obveznosti kot drugi. V ta namen je Generalna skupščina Združenih narodov sprejela dva in dvajset standardnih pravil za izenačevanje možnosti invalidov.

Standardna pravila za izenačevanje možnosti invalidov so naslednja:

- *Osveščanje* celotne družbe o invalidih, njihovih posebnih potrebah, pravicah in zmožnostih, je pomembna naloga države.
- *Skrb za zdravje* pomeni preprečevanje, zmanjševanje in odpravljanje posledic bolezni, okvar in invalidnosti.
- *Rehabilitacija* invalidom omogoča, da dosežejo in ohranijo največjo možno samostojnost in kakovost življenja.
- *Strokovno-podporne službe* naj zagotavljajo razvoj in razpoložljive strokovne storitve, vključno s pripomočki za invalide, ki ji pomagajo povečati raven neodvisnosti v vsakdanjem življenju.
- *Dostopnost* velja kot vsesplošno pomembno pravilo za izenačitev možnosti na vseh področjih družbenega delovanja in zajema dostopnost fizičnega okolja ter dostop do informacij in komuniciranja.
- *Vzgoja in izobraževanje* je področje, na katerem morajo biti izpolnjene enake možnosti za otroke in mladostnike s posebnimi potrebami, kot za odrasle in invalide.
- *Zaposlovanje* je naloga držav, saj morajo države na področju invalidskega varstva oblikovati tako politiko zaposlovanja, ki bo invalidom omogočalo uresničiti njihove pravice do dela tako v mestih, kakor na podeželju.

- *Finančna pomoč in socialna varnost* mora upoštevati stroške, ki jih imajo invalidi in njihove družine z invalidnim članom ter tako pomoč ohranjati do zagotovitve stalne materialne varnosti.
- *Družinsko življenje in osebna integriteta* zagotavljata invalidom najbolj naravno in kakovostno življenje. Države morajo spodbujati polno udeležbo invalidov v družinskem življenju in podpirati njihovo pravico do osebne integritete.
- *Kultura* – države so dolžne invalidom zagotavljati možnosti, da se udeležujejo na področju kulture kot ustvarjalci in kot uporabniki kulturnih dobrin.
- *Rekreacija in šport*, ki se pričneta takoj po nastanku invalidnosti, sta za invalide velikega pomena, zato naj bi jih države spodbujale k temu.
- *Vera* – države naj spodbujajo ukrepe za enakopravno udeležbo invalidov v verskem življenju svojih skupnosti.
- *Informiranje in raziskovanje* – države naj prevzamejo najvišjo odgovornost za zbiranje in posredovanje informacij o življenjskih pogojih invalidov in pospešujejo celovito raziskovanje, vključno z ovirami, ki vplivajo na življenje invalidov.
- *Oblikovanje politike in planiranje* – odgovornost držav je, da vključujejo invalide v oblikovanje te politike in načrtovanje invalidskega varstva.
- *Zakonodaja* – države so odgovorne za to, da zagotavljajo zakone, ki vključujejo pravice in dolžnosti vseh državljanov in prav tako tudi invalidov.
- *Ekonomska politika* – države naj financiranje programov za invalide vključujejo v redne proračune na nacionalni, regionalni in lokalni ravni.
- *Koordinacija dela* – problematika invalidskega varstva zahteva usklajevanje in povezovanje vseh izvajalcev.
- *Organizacije invalidov* – države naj priznajo pravico organizacij invalidov, da predstavljajo invalide na nacionalnem, regionalnem in lokalnem nivoju. Dolžne so tudi invalidskim organizacijam priznati posvetovalno vlogo pri odločanju o invalidskih zadevah in jih gmotno ter vsebinsko podpirati.
- *Usposabljanje strokovnega osebja* – države so odgovorne za zagotavljanje ustreznega usposabljanja osebja na vseh nivojih, kjer se ukvarjajo z načrtovanjem in zagotavljanjem programov in služb, namenjenih invalidom.
- *Nacionalno spremljanje in vrednotenje programov za invalide in uresničevanje Pravil* – države so dolžne sproti spremljati in ugotavljati učinke sprejetih

ukrepov, ki so v skladu s sprejetimi standardi za izenačevanje možnosti invalidov.

- *Tehnično in gospodarsko sodelovanje* – države morajo vključevati invalide v vse oblike ekonomskega in tehničnega sodelovanja, še posebej to velja za najpomembnejši področji invalidskega varstva, kot sta zaposlovanje invalidov ter širjenje in nastajanje novih znanj in tehnologij za izobraževanje invalidov.
- *Mednarodno sodelovanje* – države naj bodo aktivno udeležene pri mednarodnem sodelovanju glede politike za izenačevanje možnosti invalidov (Uršič in Kroflič 1998, 59-82).

4.2 Svetovni program delovanja v korist invalidov

Svetovni program delovanja v korist invalidov je sprejela in razglasila Generalna skupščina Združenih narodov 3. decembra 1982 (resolucija št. 37/52). Namen tega programa je spodbuditi učinkovite ukrepe na področjih preprečevanja invalidnosti, zagotavljanja rehabilitacije in uresničitve ciljev polnega sodelovanja in enakosti invalidov v življenju in razvoju družbe. Izvajanje Svetovnega programa mora upoštevati poseben položaj dežel v razvoju. V teh deželah je doseganje ciljev Programa zelo oteženo tudi zaradi obsežnosti naloge izboljševanja življenjskih pogojev celotnega prebivalstva in zaradi splošnega pomanjkanja virov. Položaj invalidov je tesno povezan s splošnim razvojem na nacionalni ravni, zato so rešitve težav v državah v razvoju v veliki meri odvisne od oblikovanja ustreznih mednarodnih pogojev za hitrejši socialni in gospodarski razvoj. O nadaljnjem razvoju Svetovnega programa delovanja in o njegovem izvajanju se je potrebno posvetovati z invalidi in njihovimi organizacijami, saj njihovo edinstveno znanje in izkušnje lahko pripomorejo k načrtovanju programov in dejavnosti v korist invalidov. Invalidi sami morajo imeti ključen vpliv na odločanje o učinkovitosti politike, programov in dejavnosti namenjenih v njihovo korist (Uršič in Kroflič 1998, 83-118).

4.3 Deklaracija o pravicah invalidov

Razglasila jo je Generalna skupščina Združenih narodov 9. decembra 1975 (Resolucija št. 3447). Države članice so se dolžne posvetovati z invalidskimi organizacijami o vseh stvareh, ki se nanašajo na pravice invalidov.

Generalna skupščina razglša v tej Deklaraciji naslednje:

- Izraz »invalid« pomeni vsako osebo, ki zaradi pridobljene ali prirojene pomanjkljivosti v svojih telesnih ali duševnih sposobnostih ni sposobna sama,

delno ali v celoti, zadovoljevati potreb normalnega individualnega in/ali družbenega življenja.

- Invalidi morajo uživati vse pravice, ki jih razglša ta Deklaracija.
- Invalidi imajo neodtujljivo pravico do spoštovanja njihovega človeškega dostojanstva.
- Imajo enake državljske in politične pravice kot drugi ljudje.
- Imajo pravico do ukrepov, ki naj jim omogočijo doseči čim večjo samostojnost.
- Invalidi imajo pravico do medicinskega, psihološkega in funkcionalnega zdravljenja, do protetskih in ortopedskih pripomočkov, do medicinske in socialne rehabilitacije, izobraževanja, poklicnega usposabljanja in rehabilitacije, pomoči, svetovanja, storitev na področju zaposlovanja in drugih storitev, ki naj jim omogočajo popoln razvoj njihovih sposobnosti in veščin, ter pospešijo njihovo družbeno integracijo in reintegracijo.
- Imajo pravico do ekonomske in socialne varnosti ter do dostojne življenjske ravni.
- Posebne potrebe invalidov je potrebno upoštevati na vseh stopnjah ekonomskega in socialnega planiranja.
- Invalidi imajo pravico živeti v krogu svoje družine ali pri posvojiteljih in sodelovati pri vseh kreativnih in rekreativnih družbenih dejavnostih.
- Morajo biti zaščiteni pred kakršnokoli obliko izkoriščanja in pred kakršnimkoli pravili ter postopki, ki so diskriminacijske, žaljive ali ponižujoče narave.
- Na razpolago mora imeti kvalificirano pravno pomoč, če je le-ta nujna za zaščito njegove osebnosti ali premoženja.
- Z invalidskimi organizacijami se je koristno posvetovati o vseh vprašanjih, ki zadevajo pravice invalidov.
- Invalidi, njihove družine in skupnosti morajo biti na vse razpoložljive načine obveščeni o pravicah v tej Deklaraciji (Uršič in Kroflič 1998, 121-123).

4.4 Dunajska deklaracija

Dunajska deklaracija je bila sprejeta na Svetovni konferenci o človekovih pravicah, 25. junija 1993, na Dunaju. Deklaracija zagotavlja, da so vse človekove pravice neločljive in medsebojno odvisne ter prepletene in da morajo mednarodne skupnosti

obravnavati človekove pravice globalno na pravičen in enak način, na enaki podlagi in z enakimi poudarki. Invalidom morajo biti zagotovljene enake možnosti, odpraviti se morajo vse družbeno opredeljene fizične, finančne, socialne ali psihološke ovire, ki bi onemogočale ali omejevale popolno sodelovanje teh oseb v družbi (Uršič in Kroflič 1998, 147).

5 ODNOS DELODAJALCEV DO ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

Pope in Tarlov ugotavljata (Vidmar 2003, 113): »Da so zadržanja delodajalcev eden od subtilnih faktorjev okolja, ki lahko ovirajo ali onemogočajo invalidom, da se zaposlijo, tudi če državna politika s svojo zakonsko opredelitvijo podpira njihovo sodelovanje. Če med delodajalci ni pozitivne (naklonjene) naravnosti do invalidov, je veliko možnosti, da ne bodo nikoli imeli prilike, da pokažejo svoje potenciale«.

V nadaljevanju bom navedla ugotovitve raziskave, ki je bila izvedena v Sloveniji leta 2002. V raziskavi so bili zajeti vsi delodajalci, ki so tega leta zaposlovali invalide. Ta podjetja so bila izbrana na podlagi evidence, ki jo vodi Zavod RS za zaposlovanje, in je zajemala 375 podjetij. Od 375 poslanih anket je bilo vrnjenih in izpolnjenih 69 vprašalnikov (18 %).

Z raziskavo je bilo ugotovljeno, da delodajalci nimajo oblikovanih trdnih predpostavk in negativnih stališč do zaposlovanja invalidov. Večina delodajalcev pozitivno ocenjuje zanesljivost invalidov pri delu, njihovo pripadnost podjetju, ne vidijo jih kot konfliktne osebnosti, ne v odnosu do sodelavcev, kot tudi ne do vodij. S strani večine delodajalcev so pozitivno ocenjene tiste kvalitete pri invalidih, ki so pomembne za delodajalce pri odločanju za zaposlitev delavcev. V večji meri delodajalci ocenjujejo, da zaposlitev invalidov pomeni večjo obremenitev za neposredne vodje, da lahko pričakujejo večje težave z organizacijo dela in da potrebujejo invalidi daljši čas prilagajanja. Delodajalci so razdvojeni glede možnosti odpuščanja invalidov, če svojih nalog ne opravljajo zadovoljivo, glede norm in delovnih zahtev v primerjavi z ostalimi zaposlenimi, glede potrebnosti dodatnih znanj in usposabljanja neposrednih vodij. Pozitivna stališča in neposredne izkušnje pomembno vplivajo na odločanje delodajalcev, da zaposlijo invalida in da ta temeljijo na pozitivnih kvalitetah invalidov in nizki oceni tveganja pri njihovi zaposlitvi za podjetje. Delodajalci ostajajo razdvojeni predvsem na področju jasnega postavljanja zahtev in nalog zaposlenim invalidnim delavcem, glede lastnih znanj s področja invalidnosti in potreb po usposabljanju ter vloge zunanjih strokovnih institucij (Vidmar in Uršič 2004, 163-189).

6 KODEKS O RAVNANJU Z INVALIDNOSTJO NA DELOVNEM MESTU

V svetu je med nezaposlenim aktivnim prebivalstvom približno 386 milijonov nezaposlenih invalidov. Stopnja nezaposlenih invalidov v aktivnem življenjskem obdobju v nekaterih državah znaša tudi do 80 odstotkov. Kljub temu, da gospodarska rast lahko vodi k povečanju možnosti zaposlitve, kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu opisuje najboljše izkušnje, kako lahko v okviru obstoječih nacionalnih razmer večine in zmožnosti invalidov koristijo delodajalcem. Invalidne osebe so pogosto dobro usposobljene za opravljanje določenega dela, lahko tudi zelo koristno prispevajo k narodnemu gospodarstvu, saj njihova zaposlenost zmanjšuje tudi stroške nadomestil za invalidnost in tudi revščino. Kot vodnik za delodajalce se v velikih, srednjih ali majhnih podjetjih, v zasebnem ali javnem sektorju, v razvijajočih se ali visoko razvitih državah pri sprejemanju pozitivnih strategije v zvezi z ravnanjem z invalidnostjo na delovnem mestu uporablja ta kodeks. V prvi vrsti je namenjen delodajalcem, ima pa tudi ključno vlogo pri oblikovanju podporne zakonodaje in okvirov socialne politike ter pri zagotavljanju spodbud za povečanje možnosti za zaposlovanje invalidov vlade. Za izvajanje kodeksa je pomembno tudi sodelovanje invalidov in njihove pobude. Cilj kodeksa je zagotoviti praktične napotke za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu za:

- zagotavljanje enakih možnosti za invalide na delovnem mestu;
- povečanje zaposlitvenih možnosti za invalide s spodbujanjem kadrovanja, vrnitve na delo, ohranitve dela in možnosti za napredovanje;
- spodbujanje varnega, dostopnega in zdravega delovnega mesta;
- čim manjše stroške delodajalcev v zvezi z invalidnostjo med zaposlenimi, vključno s plačili zdravstvene nege in zavarovanja v nekaterih primerih;
- čim bolj povečati prispevek invalidnega delavca podjetju (Uršič in Kroflič 2002, 9-11).

Na podlagi 37. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov delodajalci določijo primerna delovna mesta za invalide v letnem poslovnem načrtu, sistematizaciji oziroma razvidu delovnih mest (37. člen ZZRZI). Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve navaja, da ta določba ni zavezujoča za delodajalce v tem smislu, da bi bila zagrožena sankcija, če te obveznosti ne izpolnijo. Ta določba naj bi delodajalce spodbudila k ustreznemu ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu. Ta člen tudi določa, da so po samem zakonu za invalide primerna vsa delovna mesta, na katerih, ob upoštevanju izjave o varnosti z oceno tveganja, invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela.

Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu

Ta določba naj služi predvsem kot podlaga za to, da se pri posameznemu delodajalcu aktualizira sistem ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2008a).

7 EMPIRIČNI DEL

Ljudje z skoraj neomejenimi možnostmi gibanja se redko zavedamo s kakšnimi problemi se morajo soočiti invalidi, ko se poskušajo vključiti na trg dela.

7.1 Opredelitev problema

Invalidi v praksi dejansko nimajo enakih možnosti pri nastopanju na trgu dela in vključevanju v zaposlitev. Za večjo neodvisnost in samostojno življenje invalidov sta delo in zaposlovanje invalidov ključna dejavnika pri vključitvi v družbo. Za samouresničevanje in razvoj osebnosti igra pomembno vlogo finančni vidik zagotavljanja osnovnih sredstev za preživljanje, kot tudi osebnosti in socialno-psihološki vidik. Invalidu skoraj ni mogoče zagotoviti enakih možnosti za zaposlitev zaradi določenih ovir, ki preprečujejo normalno opravljanje dela (Kresal 2007, 27).

S pomočjo intervjuja bom raziskala izkušnje Zavoda RS za zaposlovanje glede zaposlovanja invalidov. Na podlagi pridobljenih odgovorov na vprašanja bom ugotovila na kakšne načine Zavod RS za zaposlovanje pripomore invalidom pridobiti zaposlitev, kako motivirajo invalide in delodajalce za zaposlitev ter na kakšen način pripomorejo pri vključevanju invalidov v delovno okolje. Podala bom tudi izkušnje Zavoda RS za zaposlovanje o prisotnosti diskriminacije na delovnem mestu, čakalni dobi invalidov na zaposlitev, o morebitnih odstopanjih dohodka invalidnih oseb v primerjavi z neinvalidnimi upoštevajoč isto delovno mesto, o vplivu izobrazbe na zaposljivost ter o stimulaciji delodajalcev k zaposlovanju invalidov s strani države.

7.2 Metode za doseganje ciljev

Za zbiranje in interpretacijo podatkov se poslužujemo različnih metod in instrumentov. Metoda, ki sem jo uporabila za zbiranje podatkov v okviru tega diplomskega dela, je bila intervju. V sredo, 9. 7. 2008, sem opravila intervju z odgovorno osebo za zaposlovanje invalidov Zavoda RS za zaposlovanje.

Podala in analizirala bom odgovore na vprašanja, ki sem jih pridobila s pomočjo intervjuja. Osredotočila sem se na pridobljene podatke o registriranih invalidih na Zavodu RS za zaposlovanje.

7.3 Predpostavke in omejitve

Menim, da so invalidne osebe težje zaposljive kakor neinvalidne osebe, da invalidne osebe čakajo na prvo zaposlitev več časa kot neinvalidne osebe, glede na to, da imajo zaradi svojih telesnih omejitev ožji izbor potencialnih delodajalcev. Invalidne

osebe z nižjo stopnjo izobrazbe je težje zaposliti kot neinvalidne z nižjo stopnjo izobrazbe in nimajo enakih možnosti napredovanja na delovnem mestu kot neinvalidne osebe.

Večjih omejitev pri teoretičnem delu ni bilo, saj sem si pomagala s pravnimi viri in razpoložljivo literaturo. Zaradi slabše razpoložljivosti so me omejevali predvsem sekundarni statistični viri. Pri empiričnem delu sem se omejila na odgovore, ki sem jih pridobila z intervjujem z odgovorno osebo za zaposlovanje invalidov, in na pridobljene podatke letnega poročila Zavoda RS za zaposlovanje. V rezultatih raziskave so zajete izključno izkušnje in vidiki, ki jih ima Zavod RS za zaposlovanje na področju zaposlovanja invalidov.

7.4 Predstavitev, ugotovitev in komentar podatkov pridobljenih z intervjujem

Spodnji odgovori so pridobljeni z intervjujem odgovorne osebe za zaposlovanje invalidov Zavoda RS za zaposlovanje Območne Službe Koper.

7.4.1 Programi aktivne politike zaposlovanja

V okviru aktivne politike zaposlovanja so vsi programi, ki se izvajajo na Zavodu RS za zaposlovanje namenjeni tudi invalidnim osebam. Saj so invalidi nekako prioritarna populacija. Če pogledamo seznam programov, ki se izvajajo v okviru aktivne politike zaposlovanja, lahko zasledimo, da invalidi v njih niso posebej omenjeni, vendar so ciljna populacija. Ti programi obsegajo svetovanje in pomoč pri iskanju zaposlitve, usposabljanje in izobraževanje, spodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja ter programe za povečevanje socialne vključenosti. Poleg teh programov se izvaja tudi postopek zaposlitvene rehabilitacije, ki se izvaja s ciljem, da se invalid usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero.

V programe svetovanja in pomoči pri iskanju zaposlitve je bilo leta 2007 vključenih 6.129 oseb, leta 2006 pa 9.566 oseb. Leta 2007 je bilo v te programe vključenih 36 % manj oseb kakor leta 2006. V povprečju je vsak mesec sodelovalo v teh programih 510 oseb.

V programe izobraževanja in usposabljanja je bilo v letu 2007 vključenih skupno 559 brezposelnih oseb, leta 2006 pa je bilo vključenih 1.641 oseb. Leta 2007 je bilo v programe izobraževanja in usposabljanja vključeno kar 66 % manj oseb kot leta 2006. V posameznem programu je mesečno sodelovalo povprečno 47 brezposelnih oseb.

V programe spodbujanja zaposlovanja in samozaposlovanja so v letu 2007 na novo vključili 37 oseb, leta 2006 je bilo 335 vključenih oseb. V te programe je bilo leta 2007

vključeno kar 89 % manj oseb kot leta 2006. V povprečju so bile vsak mesec vključene 3 osebe v to obliko pomoči.

Nižje število realiziranih vključitev v letu 2007 je posledica aktivnosti, ki brezposelnim osebam nudijo trajnejše oblike zaposlitve. Te aktivnosti so:

- subvencije novega zaposlovanja dolgotrajno brezposelnih;
- subvencije za samozaposlitev;
- povračilo prispevkov delodajalcu.

V programe za povečevanje socialne vključenosti je bilo leta 2007 vključenih 144 oseb. V te programe je bilo v povprečju mesečno vključenih 12 oseb (Zavod RS za zaposlovanje 2007b).

Invalidi, ki so prijavljeni na Zavodu imajo svoje svetovalce, ki invalidne osebe na posvetovalnih razgovorih stimulirajo oziroma motivirajo, da aktivno rešujejo svojo brezposelnost. Pri osebah, pri katerih se ugotavljajo omejitve, skušajo najprej rešiti te omejitve. V večini primerov gre za zdravstvene ovire, ki jih skušajo rešiti z zdravniško svetovalno službo ali pa z vključevanjem v program oziroma postopek zaposlitvene rehabilitacije, do katere imajo invalidne osebe pravico.

Zavod mreži delodajalcev sporoča redno vse novosti, v kolikor pride do zakonskih sprememb pa delodajalcem te zakone predstavijo.

Zavod nima izključno programa subvencioniranja zaposlitve invalidne osebe, čeprav sodelujejo pri zaposlovanju, subvencioniranje pa financira izključno Sklad za spodbujanje zaposlovanja invalidnih oseb. Skladu informacije neposredno posreduje Zavod, ki sodeluje z delodajalci, sprašuje delodajalce, če lahko na določeno delovno mesto napotijo invalidno osebo ter jih skušajo čim bolj informirati.

7.4.2 Prisotnost motivacije s strani invalidov za aktivno iskanje zaposlitve

Moja sogovornica ugotavlja, da so vsi invalidi motivirani za aktivno iskanje zaposlitve in niso izbirčni pri iskanju delovnega mesta, saj bi poprijeli skoraj za vsako delo, le, da bi delo pridobili in ga skušali obdržati. Izjema so nekateri delovni invalidi II. in III. kategorije po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki so pridobili pravico do nadomestila za invalidnost, tudi če ob nastanku invalidnosti niso imeli sklenjenega zaposlitvenega razmerja ali sklenjenega obveznega zavarovanja, jim je delovno razmerje prenehalo ali so ga prekinili ali se zaposlili na drugem delovnem mestu. Ti invalidi so že nekaj let prijavljeni na Zavodu RS za zaposlovanje, saj jih je težko vključevati v programe aktivne politike zaposlovanja, ker lahko pri nekaterih programih to nadomestilo tudi izgubijo.

Zaradi prejemanja visokih denarnih nadomestil sami niso motivirani in jih je zelo težko motivirati za aktivno iskanje zaposlitve, saj se zavedajo, da mesečni dohodek znaša manj kot mesečno nadomestilo.

7.4.3 Primerjava ohranitve delovnega mesta med invalidi in neinvalidi

Od ustanovitve Sklada RS za spodbujanje zaposlovanja invalidnih oseb je prišlo do nekaterih sprememb, saj že Sklad daje možnost, da se invalid zaposli za določen ali nedoločen čas. Zagotavlja tudi vrsto finančnih spodbud, kot so subvencije plač invalidom, oprostitev plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, nagrade za preseganje kvote itd. Na podlagi izkušenj Zavoda imajo invalidne osebe razmeroma enake možnosti, da obdržijo svoje trenutno delovno mesto, kakor neinvalidne osebe.

7.4.4 Prisotnost diskriminacije invalidnih oseb na delovnem mestu

Na Zavodu ne morejo zagotovo trditi, da prihaja do diskriminacije na delovnem mestu, saj invalidne osebe, kakor tudi neinvalidne, lahko govorijo o diskriminaciji le zato, ker so jezne, morda so doživele slabo izkušnjo, so doživele negativno pričakovanje ali kaj podobnega.

Težko je govoriti o »velikih« diskriminacijah na delovnem mestu saj je tudi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve omogočilo delodajalcem, da lahko delovnemu invalidu odpovejo pogodbo o zaposlitvi, če delodajalec dokaže, da invalidu ne more zagotoviti drugega ustreznega dela znotraj svoje organizacije ali katere druge organizacije. Odpoved pogodbe o zaposlitvi obravnava Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Taka invalidna oseba je nato napotena na Zavod RS za zaposlovanje. Največji problem se pojavi pri odpuščanju dolgoletnih delavcev, npr. po 25 ali 30 letih dela v eni organizaciji. Te osebe težje motivirajo za takojšnje iskanje zaposlitve, saj spadajo v starostno skupino nad 50 let ter so običajno brez dodatnih znanj in izobrazbe.

7.4.5 Čakalna doba invalidov na zaposlitev

V letu 2007 je čakalo na zaposlitev 613 invalidnih oseb, registriranih je bilo 205 invalidov, ki so na zaposlitev čakali do enega leta; teh je bilo največ. Na čakalni listi je bilo v obdobju od 1 do 2 let registriranih 137 invalidov, v obdobju od 2 do 5 let 190, v obdobju od 5 do 8 let 52 in v obdobju od 8 let in več 29 invalidnih oseb, ki so večinoma delovni invalidi (Zavod RS za zaposlovanje 2007). Najbolj zaskrbljujoča podatka sta ta, da je veliko invalidnih oseb, registriranih na Zavodu, v obdobju od 5 do 8 let, kar je precejšnje obdobje ter da je 29 invalidnih oseb registriranih že več kot 8 let.

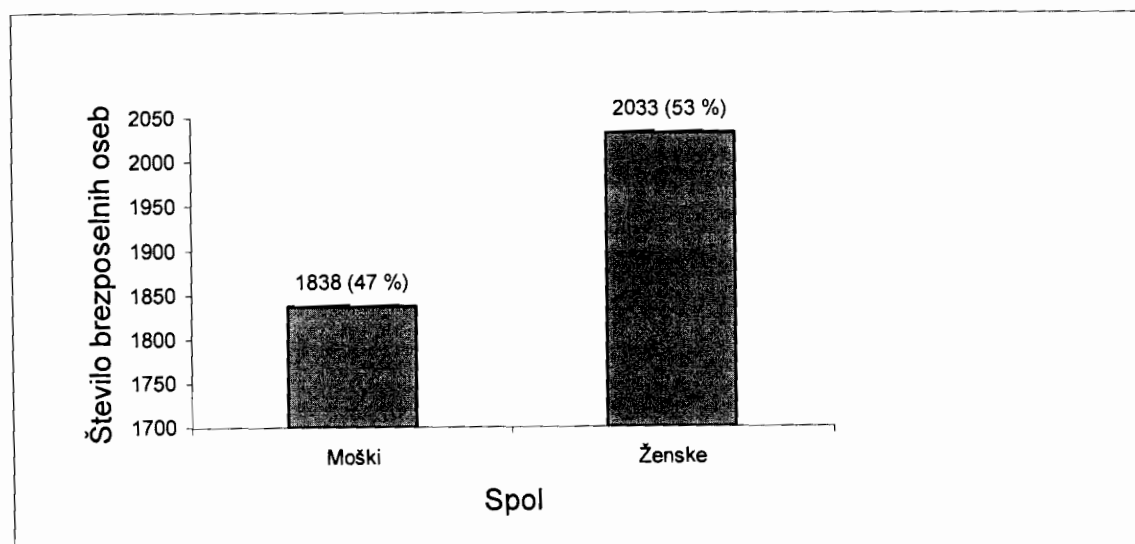
7.4.6 Razlike med brezposelnimi invalidnimi osebami in neinvalidi glede na spol, starost in izobrazbo

Podatki o razlikah med brezposelnimi invalidnimi osebami in neinvalidi glede na starost, spol in izobrazbo so objavljeni v letnem poročilu Zavoda RS za zaposlovanje, ki je dostopen na njihovi spletni strani.

Ti podatki so v tem delu podani v obliki grafov, katerim je dodana razlaga. Za obdelavo pridobljenih podatkov je bilo uporabljeno programsko orodje Excel.

V letu 2007 je bilo registriranih 3.871 oseb, od tega je bilo 2.033 oseb ženskega spola. Graf 6.1 ponazarja število ter odstotek brezposelnih oseb po spolu.

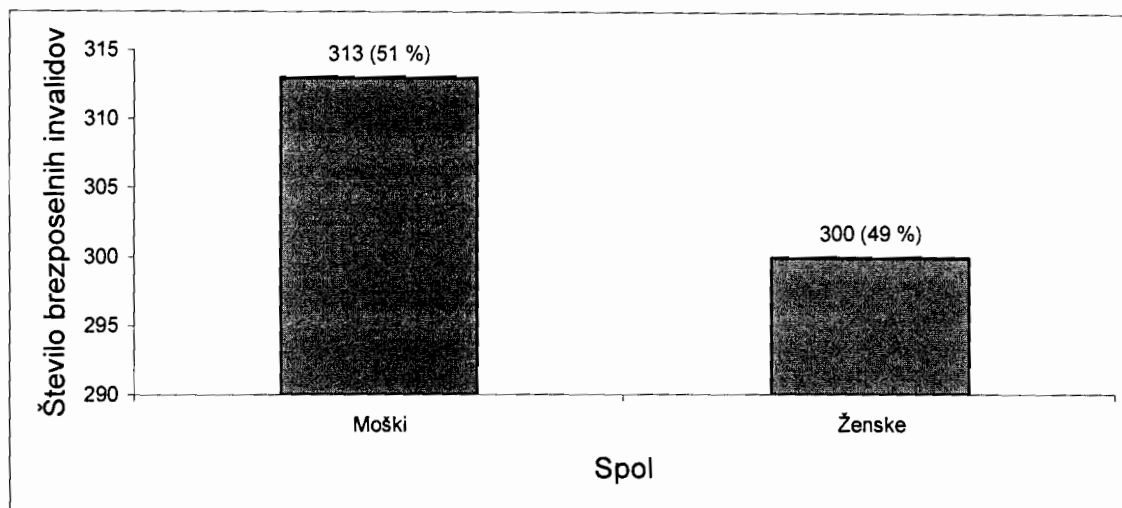
Graf 6.1 Število registriranih brezposelnih oseb po spolu



Vir: Zavod RS za zaposlovanje 2007

Tega leta je bilo na Zavodu registriranih 613 invalidnih oseb, od tega 300 oseb ženskega spola. Graf 6.2 ponazarja število in odstotek registriranih invalidnih oseb po spolu.

Graf 6.2 Število registriranih brezposelnih invalidih oseb po spolu

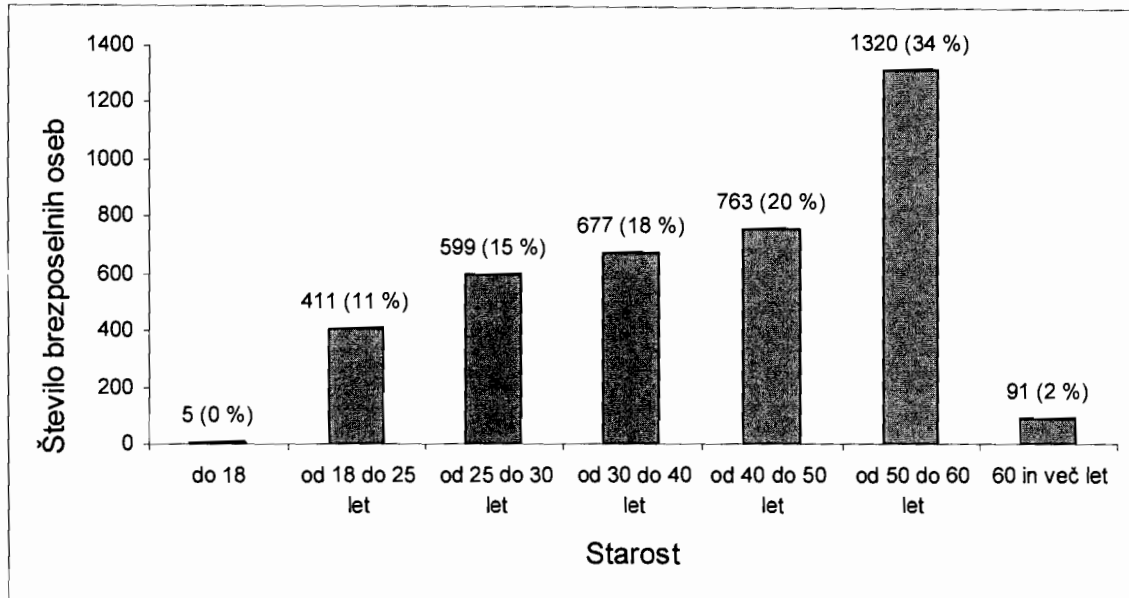


Vir: Zavod RS za zaposlovanje 2007

Bistvene razlike med spoloma med invalidnimi osebami ter vsemi registriranimi osebami na Zavodu skoraj ni moč opaziti, saj je odstopanje med njima le 4 %. V letu 2007 je znašal odstotek vseh registriranih žensk 53 %, registriranih invalidnih oseb ženskega spola pa 49 %.

Od 3.871 registriranih oseb jih je bilo največ starih med 50 in 60 let, kar 1.320, najmanj pa do 18 let. Graf 6.3 ponazarja število ter odstotek brezposelnih oseb po starosti.

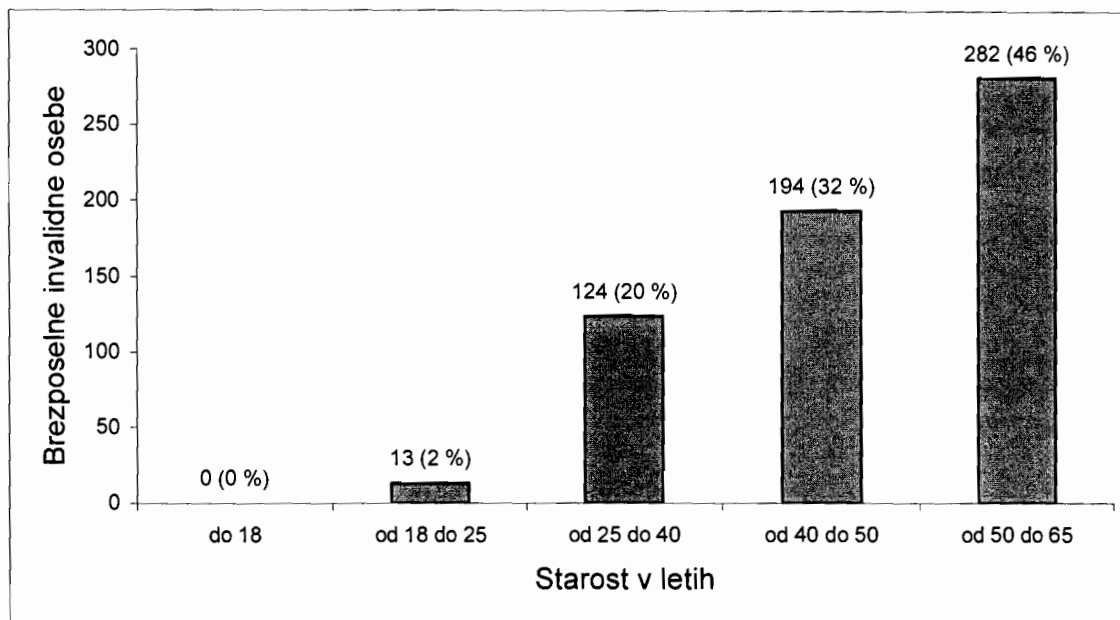
Graf 6.3 Brezposelne osebe po starosti v letih



Vir: Zavod RS za zaposlovanje 2007

Graf 6.4 prikazuje brezposelne invalide po starosti. Največ jih je bilo starih od 50 do 65 let, najmanj pa od 18 do 25 let. Leta 2007 ni bilo nobenega registriranega invalida starega manj kot 18 let.

Graf 6.4 Brezposelne invalidne osebe po starosti v letih



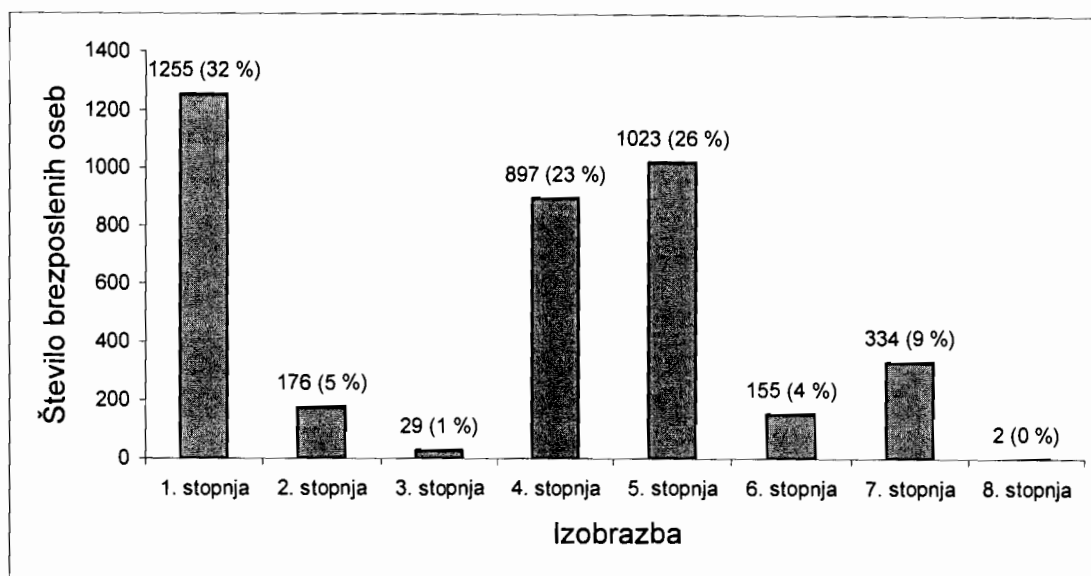
Vir: Zavod RS za zaposlovanje 2007

Tudi tukaj lahko vidimo, da ni bistvenih razlik med neinvalidi in invalidi. Kakor raste starost oseb, tako raste tudi število brezposelnih oseb.

Leta 2007 sta bili na Zavodu registrirani celo dve osebi z 8. stopnjo izobrazbe in kar 334 oseb s 7. stopnjo. Medtem ko med registriranimi invalidi ni bilo nobenega s 7. oziroma 8. stopnjo izobrazbe.

Graf 6.5 prikazuje število in odstotek registriranih brezposelnih oseb po stopnji izobrazbe.

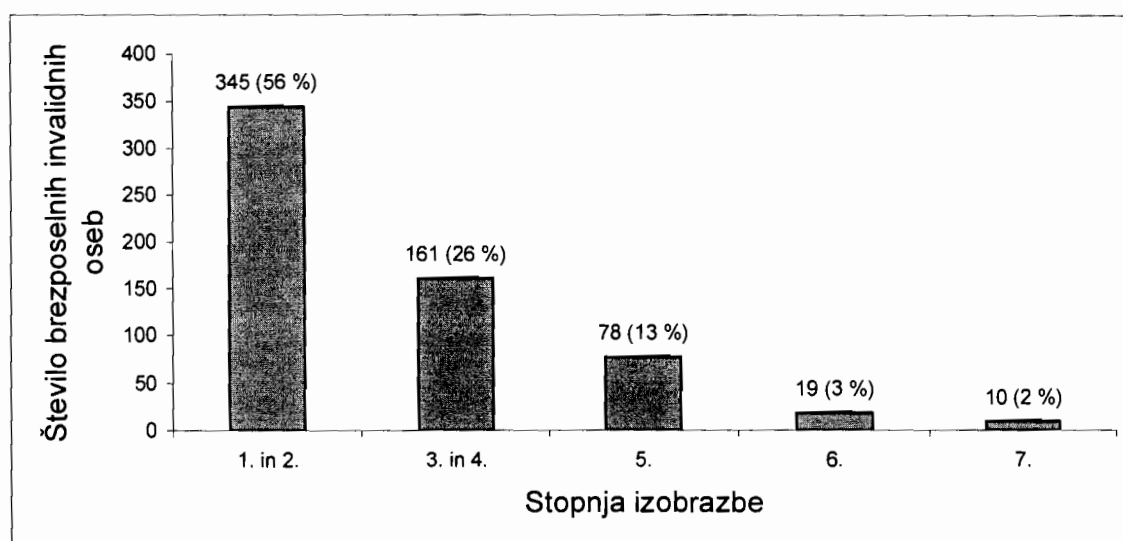
Graf 6.5 Brezposelne osebe po stopnji izobrazbe



Vir: Zavod RS za zaposlovanje 2007

Graf 6.6 prikazuje število in odstotek brezposelnih invalidnih oseb po stopnji izobrazbe.

Graf 6.6 Brezposelne invalidne osebe po stopnji izobrazbe



Vir: Zavod RS za zaposlovanje 2007

Odstotek vseh registriranih oseb leta 2007 niha glede na stopnjo izobrazbe. Največ brezposelnih je invalidov s 1., 4. in 5. stopnjo izobrazbe, najmanj pa s 3. stopnjo izobrazbe, katerih delež znaša le 1 %.

7.4.7 Primerjava dohodkov invalidnih in neinvalidnih

Ta razlika je lahko velika, če primerjamo delovnega invalida, ki prejema denarna nadomestila po prejšnji zakonodaji, in neinvalida, ki prejema samo podporno pomoč centra za socialno delo. Za razliko od delovnih invalidov ostali invalidi po drugih zakonih ne prejemajo denarnih nadomestil, prejemajo le pomoč centra za socialno delo. Večje odstopanje se kaže samo pri delovnih invalidih po prejšnji zakonodaji, ki prejemajo višji dohodek nadomestila kakor ostale invalidne osebe in neinvalidne osebe.

7.4.8 Vpliv izobrazbe na zaposljivost invalidov

Izobrazba ni edino merilo, ki vpliva na zaposljivost. Saj delodajalci ne glede na izobrazbo raje zaposlijo osebo, ki ima gibalne ovire oziroma telesne okvare, kakor osebo, ki ima težave v duševnem zdravju. Osebe s telesno prizadetostjo so običajno bolj motivirane in delo bolje opravijo kakor osebe z duševnimi težavami, ki so negotove, nezanesljive, težje se vključujejo v okolje itd. Medtem ko pri zaposljivosti oseb z duševnimi težavami izobrazba ni tako pomemben faktor, je pa pomemben pri osebah s telesno prizadetostjo. Te osebe so z višjo izobrazbo lažje zaposljive. Med osebami z duševnimi težavami se mnogokrat najdejo intelektualne osebe, ki pa so izredno motivirane za delo in ga uspešno opravljajo.

Neizobraženi invalidi ter invalidi z nižjo stopnjo izobrazbe so najlažje zaposljivi v proizvodnji, kjer opravljajo lažja proizvodnja dela, kot so pakiranje, montaža, etiketiranje in delo za stroji. Tisti z višjo izobrazbo pa se v večini primerov zaposlujejo v administraciji.

7.4.9 Stimulacija države pri zaposlovanju invalidov

Izključno glede finančnega vidika država z novo zakonodajo v zadostni meri stimulira delodajalce k zaposlovanju invalidov. Ob sklenitvi enoletne pogodbe o zaposlitvi invalidne osebe prejme delodajalec subvencijo v višini 4.000 evrov, ob sklenitvi pogodbe za nedoločen čas oziroma za obdobje 36 mesecev pa subvencijo v višini 12.000 evrov. Država je uvedla tudi kvotni sistem, s katerim skuša izenačiti možnosti za zaposljivost. Marsikom se zdi kvotni sistem prej kazen kakor nagrada. Vendar ima delodajalec možnost izbire; lahko zaposli določeno število invalidnih oseb in je za to nagrajen, lahko pa invalidnih oseb ne zaposluje in je za to kaznovan. Na tem mestu se porajata še dve vprašanji, in sicer v kolikšni meri so delodajalci seznanjeni in koliko so njihovi miselni procesi usmerjeni v zaposlovanje invalidov?

7.4.10 Nihanje števila registriranih invalidnih oseb v letu 2007

Leta 2007 je bilo na Zavodu RS za zaposlovanje registriranih 200 invalidnih oseb več kakor leta 2006. To je tudi rezultat komisije za odpuščanje invalidov z delovnega mesta, ki je delodajalcem omogočila odpust invalidne osebe ter stečajni določenih podjetij, ki so zaposlovala invalidne osebe. Sicer pa Zavod uspešno sodeluje z delodajalci. To sodelovanje bi lahko bilo še boljše, saj Območna služba Koper pokriva dokaj veliko območje, ki se razteza od Pirana do Postojne. Invalidne osebe imajo večje možnosti za zaposlitev v Kopru, saj je v Kopru infrastruktura nekako najbolj razvita, ostala mesta Območne službe Koper pa se med seboj nekako izenačujejo. Zavod v okviru zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov izvaja različne programe, ki se dokaj uspešno obnesejo pri zaposlovanju. Izjema je le oblika podpornega zaposlovanja, ki do danes v Sloveniji ne vključuje niti ene podporne zaposlitve. Ta oblika zaposlitve je v Zakonu napisana na idealen način, v praksi pa za enkrat še ni bila realizirana. Da bi do njene realizacije lahko prišlo, bi morala poleg strokovne in tehnične podpore nuditi tudi več podpornih storitev za invalidno osebo, delodajalca ter delovno okolje.

7.4.11 Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije

Leta 2006 je bila izbrana mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, katerim so bile podeljene koncesije. Za območno službo Koper sta bila izbrana dva ključna izvajalca, to sta Papilot (Zavod za spodbujanje in razvijanje kakovosti življenja, ki pokriva 75 % potreb po zaposlitveni rehabilitaciji v Kopru) ter Šentprima (Zavod za svetovanje, usposabljanje in rehabilitacijo invalidov, ki pokriva 25 % potreb, katere delijo z Novo Gorico). Zavod skuša te odstotke povišati, saj so sedanje zmogljivosti prenizke, posledično pa čakalne dobe na zaposlitveno rehabilitacijo zelo dolge, tudi 6 mesecev in več. Pri naslednjem podeljevanju koncesij bi morale biti upoštevane tudi pripombe Zavoda, če želijo število brezposelnih invalidov zmanjšati.

8 SKLEP

Zaposlitev nudi invalidnim osebam možnost za samostojno-neodvisno življenje, sposobnost sodelovanja v družbi, možnost izbire kje in kako živeti, sposobnost sprejemanja samostojnih odločitev.

Zaposlovanje invalidov predstavlja eno izmed najbolj kritičnih področij politike zaposlovanja. Območne enote Zavoda RS za zaposlovanje si prizadevajo, da bi zagotovili dovolj možnosti zaposlovanja na rednem trgu delovne sile. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov s poudarkom na kvotnem sistemu, spodbuja delodajalce k zaposlovanju invalidov v večji meri kot je bila praksa pred sprejetjem zakona. Sicer je zakon v uporabi šele nekaj let, tako da bodo merodajni rezultati znani pozneje, vendar pa so prvi statistični podatki pokazali na povečano število zaposlenih invalidnih oseb glede na statistične podatke iz obdobja pred začetkom izvajanja zakona. Korak nazaj pri poizkusu povečanja zaposlenosti invalidnih oseb je bil narejen 1. januarja 2006, ko je stopila v veljavo novela Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki je omogočila delodajalcem (po odločbi komisije za ugotavljanje podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu) odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidne osebe. V skladu s temi določbami lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu II. ali III. kategorije, če le temu ne more zagotoviti ustreznega delovnega mesta po končani poklicni rehabilitaciji.

Pozitivno spodbudo za zaposlovanje invalidov določa kvotni sistem, ki nalaga delodajalcu, da ima od 2 do 6 % zaposlenih invalidnih oseb. V kolikor je kvota nižja od 2 %, mora delodajalec plačati prispevek Skladu za pospeševanje zaposlovanja invalidov 70 % prispevkov, ki bi jih dobival zaposleni invalid. Delodajalec, ki pa ima zaposlenih več kot 6 % invalidnih oseb, dobi od države sredstva, ki so namenjena za invalidsko in pokojninsko zavarovanje za vsakega invalida, ki je nad zgornjo kvotno mejo (6 %).

Drugi ukrepi za povečanje zaposlenih invalidov so subvencije plač invalidom ter druge finančne spodbude, kot so npr. plačilo stroškov prilagoditve konkretnega delovnega mesta ter sredstev za delo. Subvencija lahko znaša 70 % dejanskih stroškov.

Odločilno vlogo pri tem, ali bo invalidna oseba dobila zaposlitev ima delodajalec, ki pa ima lahko subtilne zadržke do zaposlovanja invalidov. Nazoren primer indiferentnosti s strani delodajalcev do problema zaposlenosti invalidnih oseb je raziskava iz leta 2002 (375 podjetij, ki zaposluje invalide). Od 375 poslanih anket je bilo vrnjenih ter izpolnjenih le 69 (18 %) vprašalnikov, gre za specifične vprašalnike, ki niso bili poslani širši javnosti, temveč podjetjem, ki zaposlujejo invalide, od katerih bi bilo pričakovati višjo stopnjo odzivnosti. Vendar je bilo v raziskavi iz leta 2002 ugotovljeno, da invalidne osebe niso konfliktne, so zanesljive ter pripadne podjetju. Delodajalci obenem menijo, da zaposlitev invalidov pomeni večjo obremenitev za vodstvene delavce ter organizacijo dela, kar lahko pomeni, da delodajalci še vedno

Sklep

dajejo prednost neinvalidnim osebam pred invalidnimi, ko te iščejo zaposlitev (Vidmar in Uršič 2004, 163-189).

Prva ovira, ki bi jo bilo potrebno odpraviti oziroma vsaj izboljšati trenutno stanje je infrastruktura. Vsem bi moral biti omogočan dostop do javnih ustanov kot so šole, knjižnice, matični uradi, itd. Ustrezno prilagojena invalidnim osebam bi morala biti tudi javna prevozna sredstva. Osebam, ki potrebujejo celodnevno osebno asistenco bi le to morali zagotoviti oziroma denarna sredstva za najetje le te. Saj bi se tako invalidne osebe lahko izobraževale in posledično tudi lažje zaposlile. Javnost je potrebno čim boljše informirati o potrebah invalidov in prispevku, ki ga lahko dodajo družbi.

LITERATURA

- Pintarič, Andreja. 2008. *Kvotni sistem - za številne delodajalce »nova obdavčitev«*. [Http://www.delo.si/tiskano/html/20080902/Delo/0](http://www.delo.si/tiskano/html/20080902/Delo/0) (6. 9. 2008).
- Fatur-Videtič Andrejka. 2003. Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso. *Razvijanje možnosti za aktivno življenje in delo invalidov*, ur. Cveto Uršič. 57-62. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Uršič, Cveto. 2008. Invalidnost je stvar vseh nas. [Http://www.gorenjskiglas.si/novice/priloga_dezeln_novice/index.php?action=clanek&id=20904](http://www.gorenjskiglas.si/novice/priloga_dezeln_novice/index.php?action=clanek&id=20904) (17. 8. 2008).
- Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve. 2006. *Zaposlovanje invalidov in aktivnosti direktorata za invalide*. [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/nk_kvotni_sistem_mediji_avg06.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/nk_kvotni_sistem_mediji_avg06.pdf) (18. 8. 2008).
- Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve. 2007. *Register invalidskih podjetij*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/invalidska_podjetja_v_republiki_sloveniji/register_invalidskih_podjetij/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/invalidska_podjetja_v_republiki_sloveniji/register_invalidskih_podjetij/) (6. 9. 2008).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2007a. *Vlada določila nove kvote za zaposlovanje invalidov*. [Http://www.mddsz.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article/12106/5437](http://www.mddsz.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article/12106/5437) (6. 7. 2008).
- Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve. 2007b. *Invalidska podjetja v Republiki Sloveniji*. [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/ip_rs_2006.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/ip_rs_2006.pdf) (6. 9. 2008).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2008. *Organizacija združenih narodov (OZN)*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropske_zadeve/mednarodne_organizacije/organizacija_zdruzenih_narodov_ozn/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropske_zadeve/mednarodne_organizacije/organizacija_zdruzenih_narodov_ozn/) (7. 9. 2008).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2008a. *Pogosta vprašanja in odgovori glede izvajanja zakona*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/aktualno_pri_zakonodaji/pogosta_vprasanja_in_odgovori_glede_izvajanja_zakona](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/invalidi/aktualno_pri_zakonodaji/pogosta_vprasanja_in_odgovori_glede_izvajanja_zakona) (10. 7. 2008).
- Novak, Mitja. 2007. Uvodne besede k pregledu pravic invalidov. *Vodnik po pravicah invalidov*, ur. Barbara Kresal et al., 5. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
- OZN. 1975. *Deklaracija o pravicah invalidov*. Resolucija št. 3447.
- Presen, Dominik. 2004. Kvotni sistem. *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave - Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*, ur. Cveto Uršič, 103-122. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Splošna deklaracija človekovih pravic. 1948. [Http://www.varuh-rs.si/index.php?id=102](http://www.varuh-rs.si/index.php?id=102) (17. 8. 2008).
- Statistični urad Republike Slovenije. 2007. Invalidi, starejši in druge osebe s posebnimi potrebami v Sloveniji. [Http://www.stat.si/doc/pub/invalidi-2007-SLO.pdf](http://www.stat.si/doc/pub/invalidi-2007-SLO.pdf) (17. 8. 2008).

- Statistični urad Republike Slovenije. 2007a. Invalidi, starejši in druge osebe s posebnimi potrebami v Sloveniji. [Http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1351](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1351) (17. 8. 2008).
- Uršič, Cveto. 1995. Uvodne besede. *Zaposlovanje invalidov: primerjava politik, koncepcij in ukrepov*, ur. Cveto Uršič. 11-12. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Republiški zavod za zaposlovanje.
- Uršič, Cveto in Marjan Kroflič. 2002. Uvodne besede. *Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu*, ur. Cveto Uršič, 9-11. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Uršič, Miran Krajnc. 2003. Predgovor. *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso*, ur. Cveto Uršič. 5. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Uršič, Marjan Kroflič. 1998. Uvodna beseda. *Človekove pravice in invalidi*. Ljubljana. Zveza delovnih invalidov Slovenije in Svet invalidskih organizacij Slovenije.
- Ustava Republike Slovenije. Uradni list RS, št. 33/91.
- Vidmar, Janez. 2003. Zaposlovanje invalidov – odnos delodajalcev. *Zaposlovanje invalidov – med politiko in prakso*, ur. Cveto Uršič. 113. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Vidmar, Cveto Uršič. 2004. Odnos delodajalcev do zaposlovanja invalidov. *Pravica do enakih možnosti in enake obravnave – Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v Evropski uniji in Sloveniji*, ur. Cveto Uršič. 163-189. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo in Zveza delovnih invalidov Slovenije.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št. 42-2006/2002.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1 UPB3). *Uradni list RS*, št. 20/2004, RS št. 106/99.
- Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP). *Uradni list RS*, št. 54/2000.
- Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb (ZUZIO). *Uradni list RS*, št. 18/1976.
- Zakon o vojnih invalidih (ZVojI). *Uradni list RS*, št. 63/1995.
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI UPB1). *Uradni list RS*, št. 63/2004.
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB). *Uradni list RS*, št. 5-223/1991.
- Zavod RS za zaposlovanje. 2007. *Letno poročilo Območne službe Koper*. [Http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp07/LP2007KP.pdf](http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp07/LP2007KP.pdf) (20. 7. 2008).

PRILOGE

Priloga 1 Raziskovana vprašanja

RAZISKOVANA VPRAŠANJA

Odgovore na vprašanja sem pridobila s pomočjo intervjuja, ki sem ga opravila z gospo Balta Dairo, odgovorno osebo za zaposlovanje invalidov Zavoda RS za zaposlovanje Koper, dne 18. 06. 2008.

Raziskovana vprašanja:

1. Ali so organizirana dodatna izobraževanja, delavnice, tečaji, ki bi invalidnim osebam pripomogli k zaposlitvi?
2. Na kakšen način Zavod RS za zaposlovanje pripomore pri vključevanju invalida v delovno okolje?
3. V kolikšni meri je prisotna motivacija s strani invalidov za aktivno iskanje zaposlitve?
4. Ali invalidne osebe težje obdržijo zaposlitev kakor neinvalidne?
5. Ali imajo izkušnje z diskriminacijo invalidnih oseb na delovnem mestu?
6. Kolikšna je čakalna doba invalidne osebe na zaposlitev?
7. Kakšne so razlike med brezposelnimi invalidnimi osebami in neinvalidi glede na starost, spol in izobrazbo?
8. Ali so opazna odstopanja pri dohodkih invalidnih oseb v primerjavi z neinvalidnimi osebami in če so, v kolikšni meri, če upoštevamo, da gre za isto delovno mesto?
9. Kako izobrazba vpliva na zaposljivost?
10. V katerih panogah so invalidi najlažje zaposljivi?
11. Kakšno delovno mesto si v večini primerov želijo invalidne osebe?

Priloga 1

12. Ali država v zadostni meri stimulira delodajalce k zaposlovanju invalidov?
13. Kako je število registriranih invalidnih oseb nihalo v zadnjih letih?
14. Kateri so izvajalci zaposlitvene rehabilitacije?